

Os Quadros na Banca Portuguesa: diagnóstico organizacional, modelos de liderança e enquadramento sindical – resultados provisórios de um inquérito na banca (versão provisória da comunicação)

Prof. Marinús Pires de Lima¹

Dra. Marta Sofia Lino²

Dra. Marina Kolarova³

Dra. Ana Guerreiro⁴

Introdução

¹ Investigador Principal no Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa e Professor Convidado do ISCTE

² Assistente de Investigação no Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa; Doutoranda em Sociologia no ISCTE

³ Assistente de Investigação no Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa; Mestranda em Sociologia do Trabalho no ISCTE

⁴ Assistente de Investigação no Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa; Mestranda em Ciências do Trabalho no ISCTE

Esta comunicação constitui uma síntese provisória de um estudo encomendado pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários⁵ (SNQTB) a uma equipa de sociólogos do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, e apresenta algumas das principais tendências de fundo que têm vindo a marcar a evolução da actividade bancária e financeira nas últimas décadas em Portugal.

Essas tendências reflectem-se de forma diferenciada nos sistemas organizacionais e tecnológicos, nos processos e formas de trabalho, nos modos de gestão de recursos humanos, no diálogo e participação social e obrigam à reformulação de estratégias de desenvolvimento e à redefinição de objectivos das instituições bancárias.

A presente comunicação estrutura-se em 8 pontos. É nossa intenção contribuir para o debate em torno das novas formas e significados que assumirá o trabalho na Banca. No primeiro ponto, damos a conhecer quais os objectivos da investigação. O segundo ponto aborda os aspectos metodológicos. No terceiro ponto, procurámos descrever o processo de consolidação na banca nacional. No quarto ponto, analisamos o emprego e o desemprego na banca. O quinto ponto é dedicado ao *outsourcing* na banca. No sexto ponto elaboramos uma breve caracterização do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e a sua evolução. No sétimo ponto referenciamos algumas das grandes preocupações do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, nomeadamente, o valor da pensão de reforma e o estatuto do quadro bancário. No oitavo e último ponto, elaboramos uma síntese dos primeiros resultados, e provisórios, apurados a partir do tratamento dos dados de um questionário lançado à totalidade dos bancários portugueses sindicalizados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, estimados em cerca de 11,000. Analisamos, assim, os resultados das primeiras 800 respostas, uma vez que o inquérito ainda se encontra em aplicação, sendo auto-administrado e de resposta por via postal⁶. A taxa de respostas obtidas tem sido determinada pela colaboração do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, não só para o fornecimento das moradas e dados de caracterização dos trabalhadores

⁵ O Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários foi constituído por escritura pública, publicada no Diário da República de 9 de Junho de 1983, tendo iniciado as suas actividades em 1984. O SNQTB está filiado na Confederação Europeia de Quadros e na Federação Europeia de Quadros dos Estabelecimentos de Crédito e Instituições Financeiras. Em Portugal, o SNQTB é membro fundador e coordenador da U.S.I. – União dos Sindicatos Independentes e da F.S.I.B. – Federação dos Sindicatos Independentes da Banca. O Sindicato representa os quadros e técnicos bancários, ligados por contrato de trabalho às instituições de crédito ou similares, que exerçam funções específicas da actividade bancária.

⁶ Até dia 12 de Agosto de 2004 recebemos 1,020 respostas.

sindicalizados, como também para um eventual esforço de sensibilização no sentido de estimular a sua adesão e resposta.

1. Objectivos da investigação

Os objectivos da presente investigação são os seguintes, cada um correspondendo a uma série de variáveis:

- a) Caracterização sociográfica do universo de associados: sexo, idade, estado civil, n.º pessoas do agregado familiar, habilitações escolares, situação na profissão, últimas funções desempenhadas, área departamental/ direcção, último ano em que trabalhou na Banca, instituição bancária onde trabalha, vínculo contratual, número médio de horas de trabalho por semana, categoria profissional de acordo com a convenção colectiva de trabalho (ACT), nível de remuneração contratual de acordo com o ACT, complementos remuneratórios.
- b) Caracterização do percurso profissional: idade com que começou a trabalhar na Banca, instituições bancárias onde já trabalhou, factores importantes nas mudanças de Instituição Bancária, processos de fusão, grau de satisfação com o percurso profissional.
- c) Formação profissional, qualificações e competências: frequência de acções de formação profissional; iniciativa das acções de formação profissional; tipos de formação profissional frequentados; objectivos das acções de formação profissional; competências e sua evolução; reorganização dos postos de trabalho.
- d) Cultura organizacional: dimensões estratégicas que estão de acordo com a estratégia competitiva do Banco onde trabalha; grau de autonomia dos subordinados em relação ao superior hierárquico; sistema de avaliação de desempenho existente no Banco; grau de participação dos trabalhadores na avaliação de desempenho existente no Banco; impacto do sistema de avaliação no sistema remuneratório dos trabalhadores.
- e) Representações sobre a Banca: avaliação das políticas/ práticas do Banco; vantagens de desvantagens de trabalhar na Banca; impacto da introdução de novas tecnologias na Banca; tendências de evolução quantitativa do emprego na

Banca; conciliação do trabalho na Banca com a vida social; estatuto e imagem do quadro bancário; principais preocupações em matéria de Segurança Social dos Bancários.

- f) Acção sindical e prática sindical quotidiana: anos de associado ao Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários; filiação sindical; avaliação da relação com o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários; razões de adesão ao Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários; tipo de intervenções do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários no Banco em matéria de questões laborais; grau de satisfação relativamente aos serviços prestados pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários; papel do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários na Banca; diferença entre o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e as outras associações sindicais do sector.

Desta forma, pretendemos apresentar uma sinopse da evolução da relação com o cliente do banco, discutir a questão da industrialização e da terciarização. Problematizamos também a tendência relativa à questão da estruturação da banca enquanto “indústria de massa”, a questão da introdução de novas tecnologias na banca, abordamos alguns dos efeitos da nova realidade tecnológica na reformulação de estratégias e na redefinição de objectivos dos bancos. Conclui-se com a problemática da gestão flexível da mão-de-obra e dos perfis profissionais.

2. Aspectos metodológicos

No presente estudo, o principal instrumento utilizado para a recolha de informação foi um grande inquérito por questionário (técnica de pesquisa quantitativa), administrado aos sócios do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, por via postal com resposta paga, durante os meses de Julho a Setembro de 2004, e através do qual se vai procurar melhorar o conhecimento sócio-profissional e estatístico das condições actuais de desempenho profissional dos quadros e técnicos bancários portugueses. Para a elaboração do questionário, foi realizado um pré-teste que teve como objectivos principais avaliar: a inteligibilidade das questões; a ordem das questões; a pertinência e validade das categorias de resposta; e o tempo médio de resposta ao questionário.

Contudo, a nossa intervenção não se limitou à aplicação do inquérito. Utilizámos ainda, como técnicas de recolha de informação, a análise documental e longas entrevistas semi-directivas a informantes privilegiados, nomeadamente, a gerentes, a técnicos e a dirigentes sindicais, nos seus locais de trabalho pertencentes ao distrito de Lisboa.

O questionário concebido para o presente inquérito contempla 6 partes consideradas fundamentais para a análise das condições de desempenho profissional dos quadros e técnicos bancários portugueses e repartidas por 88 questões:

- a caracterização sociográfica;
- a caracterização sócio-laboral;
- a caracterização do percurso profissional;
- a formação profissional, qualificações e competências;
- as representações sobre a Banca;
- a acção sindical e a prática sindical quotidiana.

Para a recolha e o tratamento da informação estatística foi utilizado o programa estatístico *SPSS*.

3. Processo de consolidação na banca nacional

O processo de consolidação na banca nacional parece ter chegado a um ponto em que não existem mais vantagens evidentes na concentração interna. Actualmente, os cinco maiores bancos nacionais, Caixa Geral de Depósitos (CGD), Banco Comercial Português (BCP), Banco Espírito Santo (BES), Banco Totta & Açores (BTA) e Banco Português de Investimentos (BPI) acumulam cerca de 96% do negócio do sector, representado pelo indicador do produto bancário, e empregam perto de 64%⁷ dos trabalhadores do sector⁸.

Estes valores são atingidos depois de um processo de consolidação, iniciado com o processo de privatizações no final da década de oitenta e início dos anos noventa. O BCP, um dos bancos que nasceu com a liberalização do sector, centrou toda a sua

⁷ De acordo com o Boletim da Associação Portuguesa de Bancos (nº 31, Junho de 2003), o número de trabalhadores, nos cinco maiores grupos bancários, distribui-se da seguinte forma: BCP: 9,435 trabalhadores; CGD: 10,716 trabalhadores; BPI: 6,562 trabalhadores; BES: 4,079 trabalhadores; Totta: 3,149 trabalhadores.

⁸ Boletim da Associação Portuguesa de Bancos, nº 31, Junho de 2003

estratégia de crescimento em aquisições. O primeiro salto foi dado com a aquisição do Banco Português do Atlântico em Março de 1995. Foi a grande decisão de Jorge Jardim Gonçalves à frente de um grupo. O BCP avançou ainda para duas novas aquisições, o Banco Mello, em 2000 e o Banco Pinto & SottoMayor, em 2001. Com quatro marcas para gerir, o BCP foi centrando a sua estratégia na marca cooperativa BCP a qual culminou com a recente unificação da imagem comercial centrada no Millennium. Jardim Gonçalves assume que hoje o recurso a aquisições no mercado interno terminou, tendo em conta uma quota de mercado próxima de 25%.

Com dimensão ligeiramente superior está o grupo bancário do Estado. A CGD culminou este ano o processo de integração do Banco Nacional Ultramarino, suportando o seu crescimento também na área seguradora depois da unificação das companhias Mundial Confiança e Fidelidade.

Outra das instituições que garantiu o seu crescimento pelas aquisições foi o BPI. Hoje é o quinto maior banco nacional com uma quota que ronda os 9%. Tal como o BCP, nasceu no início da década passada como banco de investimento, tendo avançado para a banca comercial com as aquisições do Banco de Fomento e Exterior, Banco Borges e Irmão e Fonsecas & Burnay.

O BES é mesmo a única instituição que conseguiu alcançar uma quota de mercado de quase 18% sem recorrer a aquisições. A estratégia de Ricardo Salgado, líder do grupo, sempre foi assente no crescimento orgânico.

Entre os cinco maiores bancos nacionais está hoje um grupo espanhol. O Totta, que concentra os bancos Crédito Predial e Santander, resultou do processo de venda da posição de António Champalimaud e que culminou na partilha dos activos entre o Santander, BCP e CGD. Com uma quota superior a 11%, os objectivos do grupo liderado por António Horta Osório é atingir uma dimensão da ordem dos 14%.

Com o topo da tabela sem grande margem para maior consolidação, a atenção recai nos bancos de média e pequena dimensão. No entanto, mais do que se juntarem através de fusões, os movimentos vêm mais de interesses de bancos internacionais que querem tomar uma posição em Portugal. Foi o que aconteceu ao BNC, que foi comprado pelo espanhol Banco Popular. Falta saber o que irá acontecer a instituições como o Banco Português de Negócios, o Banif ou o Finibanco.

4. Emprego e Desemprego na Banca

A população bancária é constituída por 54,884 elementos, 53,623⁹ dos quais ao nível da actividade doméstica. Entre reformas e pré-reformas, acordos de rescisão e despedimentos, na banca nacional ocorreram grandes oscilações no quadro de pessoal, durante os últimos quatro anos¹⁰. De facto, o número de empregos no sector tem vindo a diminuir: em 1997 o sector empregava 60,911 trabalhadores. No período compreendido entre 1997 e 2002 a Banca perdeu mais de 7,000 empregos.

Os grandes cortes começaram a ser evidentes a partir de 2001, nomeadamente no BCP que dispensou 1996 colaboradores e no grupo Totta, onde saíram 350 funcionários. O BPI reduziu, a nível nacional, 1421 trabalhadores desde 2000 e em 2004, estima dispensar 500 funcionários.

No âmbito de um programa de racionalização, nos últimos três anos, saíram 1080 pessoas do grupo BES: 605 pessoas das redes de retalho, empresas e banca de investimento; 375 foram dispensadas dos serviços partilhados e serviços centrais; 70 da área internacional e 30 das subsidiárias do BES em Portugal.

A fusão das marcas bancárias é o último passo para o processo de concentração que nos últimos anos decorre entre os principais bancos portugueses. Assim, a redução de funcionários no Millennium BCP é justificada na sequência do processo de unificação das marcas SottoMayor, Atlântico e Nova Rede. No primeiro semestre de 2003 saíram do BCP cerca de 400 funcionários, através de rescisões de contrato e reformas. Dos mil funcionários que vão sair do grupo, um terço sairá dos serviços centrais e dois terços da rede de balcões. Dos funcionários das agências, 10% estão em idade de reforma e 90% dos casos correspondem a reformas antecipadas. Com a unificação, o grupo passará a investir menos 25% em publicidade e prevê ganhos de 97 milhões de euros nos próximos três anos.

No final de 2002, os empregos no sector, em Portugal, repartem-se pela função exercida, escolaridade, sexo, idade, antiguidade, vínculo contratual e natureza da actividade:

⁹ Dados recolhidos dos Boletins Informativos da Associação Portuguesa de Bancos (até 31 de Dezembro de 2002).

¹⁰ I. V. (2003), "2004 abranda vaga de saídas" em *Expresso*, 20 de Dezembro de 2003

Quadro I – Número de Empregos na Banca (2002)

	Número	Peso
Por Função	53 623	100,0
Chefias	12 511	23.3
Específicas	11 114	20.7
Administrativas	28 686	53.5
Auxiliares	1 312	2.4
Por Níveis de Escolaridade	53 623	100,0
Ensino Superior	17 100	31.9
Secundário	26 720	49.8
Básico	9 803	18.3
Por Sexo	53 623	100,0
Homens	31 962	59.6
Mulheres	21 661	40.4
Por Idade	53 623	100,0
Até 44 anos	38 153	71.2
Mais de 44 anos	15 470	28.8
Por antiguidade	53 623	100,0
Até 15 anos	34 744	64.8
Mais de 15 anos	18 879	35.2
Por Vinculo Contratual	53 623	100,0
Efectivos	50 260	93.7
Contratos a Prazo	3 363	6.3
Por Tipo de Actividade	53 623	100,0
Afectos a Balcões	35 702	66.6
Outra Actividade	17 921	33.4

(Fonte: Boletim Informativo da APB)

Nos últimos anos, no sector bancário, a procura de técnicos com formação superior centra-se, essencialmente, nas áreas da gestão, economia, informática, matemática e engenharia. O traço comum no sector recai na contratação de colaboradores mais jovens

e com um nível médio de habilitações superior. Normalmente, recrutam-se recém-licenciados.

No recrutamento dos quadros bancários, são muito valorizadas as competências comportamentais, a proactividade, a abertura em relação à aprendizagem, a capacidade de comunicação, a capacidade de relacionamento inter-pessoal, a capacidade de negociação, a capacidade de análise económico-financeira, a capacidade de análise do risco e a apetência comercial. Estes perfis correspondem aos novos desafios colocados aos quadros bancários, nomeadamente, a necessidade de constante adaptação às novas situações, às novas tecnologias e às novas aplicações informáticas, a grande polivalência e disponibilidade, tendo em vista o cumprimento dos objectivos que são delineados, e finalmente a grande proactividade na relação com o cliente.

Dada a importância do nível de conhecimentos, no sector bancário ocorreram grandes investimentos em formação: em 2002 investiu-se mais de 15 milhões de euros. Contudo, em 2003, a crise económica levou a cortes na formação.

5. *Outsourcing* na Banca

O futuro da banca nacional passa pelo *outsourcing*, isto é, a externalização de serviços por parte dos bancos, nomeadamente, de tudo o que são áreas não estratégicas nos bancos. O objectivo, no estabelecimento de regras para a externalização de serviços, é garantir as condições de concorrência entre instituições e o controlo do risco das instituições.

Três dos maiores grupos bancários nacionais divulgaram as áreas dentro destas instituições que foram externalizadas. O Totta recorre ao *outsourcing* para a logística de malas para balcões, manuseamento e gestão de correio interno, manutenção de instalações, segurança estática, limpeza e serviços de *catering*. No grupo CGD foram externalizados os serviços de logística integrada e distribuição de correio, gestão e manutenção de equipamento informático, *back-office* para o sistema financeiro no tratamento de cheque e afins (substituição da troca física desses valores por circulação interbancária de imagens) e no tratamento de valores, vigilância de bens móveis e imóveis e sistemas de segurança (empresa participada pela CGD e BES). A CGD não põe de parte alargar o *outsourcing* a outras áreas, consoante a evolução do negócio

bancário. O Millennium BCP referiu apenas que a operação de *outsourcing* mais relevante realizada foi a de parte da infra-estrutura de sistemas de informação. Com o acordo celebrado com a IBM em Junho de 2003, o banco previu reduzir os custos de infra-estrutura informática em 25%.

Certas tarefas de atendimento foram transferidas para os *call-centers*. Os primeiros surgiram em Portugal no início da década de noventa e foram ganhando importância. Os *call-centers* funcionam pela lógica da “indústria de massa”, oferecem produtos e serviços à medida, e suportam as dinâmicas concorrenciais do sector. Têm baixo custo e os empregos são na maioria dos casos precários, exigem máxima flexibilidade de horários, com contratos de trabalho a prazo, integram trabalhadores com poucas qualificações cuja função é a do marketing telefónico e a resposta a necessidades dos clientes.

6. O Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e a sua evolução

O SNQTB inicia as suas actividades em 1984 e, desde então, começa o seu crescimento transformando-se no principal Sindicato do sector, representando em 2004 cerca de 11,000 quadros e técnicos bancários. Este crescimento é notável, tendo em conta a diminuição do emprego no sector, e deve-se à resposta que o SNQTB consegue dar às necessidades dos quadros bancários. Todavia, em geral, os sindicatos do sector têm vindo a perder alguma força, nomeadamente no que diz respeito à negociação colectiva. Têm, no entanto, uma função social muito útil, principalmente ao nível da assistência social. A actividade sindical tem enfrentado dificuldades no acompanhamento da rápida evolução ocorrida no mundo do trabalho.

Quadro II - Dados sobre a evolução do SNQTB

Ano	Número de Sócios do SNQTB
1990	482
1992	908
1994	1,743
1995	2,551
1996	3,944
1997	5,041

1998	5,789
1999	6,832
2000	7,830
2001	8,588
2002	9,318
2003	10,105

(Fonte: SNQTB)

No quadro que se segue, apresentamos os quadros bancários sindicalizados no SQNTB repartidos por sexo, situação na Banca, idade e habilitações literárias, em Maio de 2004:

Quadro III – Quadros Bancários sindicalizados no SNQTB

Por Sexo	10 484	100,0
Homens	6 985	66.6
Mulheres	3 499	33.4
Por Idade	10 484	100,0
Até 44 anos	6 972	66.5
Mais de 44 anos	3 512	32.5
Habilitações Literárias	10 484	100,0
1º Ciclo	1	.0
9º Ano	956	9.1
12º Ano	2 063	19.7
Bacharelato	342	3.3
Curso Médio	10	0.1
Frequência Universitária	842	8.0
Licenciatura	5 410	51.6
Pós-Graduação	25	0.2
Outras	835	8.0
Situação no Activo	10 484	100.0
Activo	9 628	91.8

Reformado	725	6.9
Outras	131	1.3

(Fonte: SNQTB)

O quadro III evidencia algumas diferenças relativamente ao quadro II. Em primeiro lugar, destaca-se a sobre-representação dos indivíduos com curso superior. Isto deve-se ao facto do SNQTB representar apenas os quadros e técnicos do sector. Em segundo lugar, em relação à situação perante a profissão, cerca de 7% dos sindicalizados são reformados. O SNQTB mantém este grupo, reforçando a importância da sua filiação com o objectivo de os fazer continuar a pertencer ao seu grupo profissional e participar na procura de soluções para os problemas do sector.

7. As grandes preocupações do SNQTB: o valor da Pensão de Reforma e o Estatuto do Quadro Bancário

Afonso Pires Diz, presidente do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, que representa mais de dez mil profissionais do sector bancário, critica, em entrevista¹¹, a actual política de corte de pessoal da banca, as discrepâncias existentes entre bancos no apuramento das reformas e defende a necessidade de aumentar as coimas para o não pagamento das horas extraordinárias por muitas instituições bancárias nacionais.

Segundo Pires Diz, os quadros e técnicos bancários, abrangidos por três regimes (Caixa Geral de Aposentações para os bancários da CGD; Regime Geral da Segurança Social para os trabalhadores do Totta, Banif (Banco Internacional do Funchal), Finibanco, BPN e BNC; e Regime social definido no capítulo 11 do Acordo Colectivo de Trabalho para os trabalhadores do BCP, BES e BPI), têm na sua passagem à situação de reforma, situações discriminadas e inferiores relativamente aos outros profissionais portugueses. E, fundamentalmente, por duas razões. A primeira razão deve-se ao facto da legislação actual excluir do cálculo das pensões todos os subsídios e prémios recebidos para além das remunerações base. No Anexo VI do ACT do sector bancário, está tabelado o valor de cada nível para as pensões, sem incluir os prémios, os subsídios, as participações em

¹¹ A entrevista decorreu em Setembro de 2003, na sede do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, em Lisboa.

lucros, e outros tipos de remunerações extraordinárias. A segunda razão é porque não existe uma fórmula de cálculo mas sim uma tabela com níveis remuneratórios desactualizados. Isto significa, nas palavras do Presidente do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, que o valor da pensão de reforma pode não corresponder com a vida contributiva de um quadro da Banca, isto é, os salários auferidos são irrelevantes na passagem à situação de reforma.

Relativamente ao facto da Banca não cumprir a lei no trabalho extraordinário, segundo Pires Diz, o Grupo Totta é o mais prevaricador, devendo aos seus trabalhadores cerca de 20 milhões de euros de horas suplementares. De 2000 a 2003, a Inspeção Geral do Trabalho (IGT) aplicou 1,120 coimas por práticas ilegais realizadas na banca¹². Segundo a IGT, a ausência do registo das horas extraordinárias dos trabalhadores e do pagamento das mesmas são a maioria das ilegalidades detectadas pela inspecção, acrescentando que há também algumas irregularidades ao nível dos contratos de trabalho a termo. A IGT nota que a prática de ilegalidades em torno do não pagamento de trabalho suplementar é comum a toda a banca. Apesar da ausência do registo das horas extraordinárias dos trabalhadores e o não pagamento das mesmas, a pressão sobre o emprego na banca cresceu. Contudo, este processo não travou a diminuição dos efectivos bancários.

Ao mesmo tempo e, acompanhando o processo geral de secularização, o estatuto do quadro bancário tem vindo a sofrer alterações. Tem vindo a ocorrer uma perda de estatuto em relação ao passado. O bancário tem hoje um estatuto de pouco relevo. O estatuto que tinha no passado estava associado a uma remuneração elevada, a uma estabilidade e segurança no emprego e a uma boa assistência social. Hoje em dia, o trabalhador bancário perdeu muito em relação a esses aspectos, o que relativizou o seu estatuto. Da mesma forma, e como demonstraram as entrevistas semi-directivas, “a camisa que o bancário vestia está, actualmente, meio despida”. As fortes culturas do passado foram questionadas não apenas nos grupos que integraram bancos com culturas diferentes, mas também em grupos como a CGD, onde processos como a individualização reforçaram as discrepâncias.

¹² Campos, Anabela e Cristina Ferreira (2003), “Banca não cumpre a lei no trabalho extraordinário” in *Público*, 12 de Novembro de 2003

8. Síntese dos Resultados provisórios

Gostaríamos de reservar este espaço para apresentarmos alguns pré-resultados baseados nos dados obtidos através do tratamento dos inquéritos. Até à data, não nos foi possível, na medida em que o próprio inquérito assim como o tratamento dos dados encontram-se em fase de aplicação. Esperamos enviar-vos até dia 10 de Setembro a versão final desta comunicação, já com a síntese dos resultados das primeiras 800 respostas.